

Social Return: zó biedt u MKB'ers meer kans do's en don'ts voor aanbesteders



Social Return: zó bent u er klaar voor

1 Maak Social Return onderdeel van uw strategisch beleid

...en laat het (uit-)gedragen worden door uw organisatie.



Inkoop en doelgroepen-leveranciers werken samen.



Zet alle info over SR op de website.



Richt loket in voor MKB-ers met vragen over SR.



2 Zorg voor een transparant inkoopproces

...zodat MKB-ers hun positie ten opzichte van SR kunnen inschatten.



Zorg voor heldere selectiecriteria.



Ga vooraf in gesprek met ondernemers over SR.



Organiseer voorlichtings-bijeenkomsten.



Stimuleer samenwerking MKB-ers.



3 Zorg voor een transparant doelgroepenbeleid

...en zet het ontzorgen van MKB'ers hierbij centraal.



Welke arbeids-plekken zijn beschikbaar bij MKB?



Bepaal uw rol in de begeleiding.



Zorg voor inzicht in de financiële regelingen.



Aanbevelingen aanbesteders*

Aanbeveling 1:

Social Return vormt een onderdeel van het strategisch beleid. Zorg ervoor dat dit strategisch beleid kan worden gedragen en uitgedragen door de verschillende organisatielagen.

1. Leg het strategisch beleid op het gebied van Social Return vast en besteed hierbij aandacht aan de positie van MKB'ers.
2. Bepaal dat het strategisch beleid op het gebied van Social Return wordt uitgewerkt in Inkoopbeleid, dat door elke afdeling binnen de organisatie waarin aanbestedingen plaatsvinden op uniforme wijze wordt uitgevoerd.
3. Faciliteer de organisatie om het strategisch beleid op het gebied van Social Return op juiste wijze uit te kunnen voeren, door invulling te geven aan onderstaande.

* Aanbesteders zijn: rijk, provincies, gemeenten, waterschappen en organisaties uit de (semi-) publieke sector, zoals hogescholen en ziekenhuizen.

Aanbeveling 2:

Zorg voor een eenduidig inkoopbeleid waarin Social Return herkenbaar is opgenomen.

1. Zorg voor een uniforme toepassing van Social Return door de organisatie. Wijs een persoon aan die verantwoordelijk is voor de coördinatie. Richt in grote organisaties een kernteam in van leidinggevendenden die verantwoordelijk zijn voor eenheden waar inkopen/aanbestedingen worden gedaan. Dit kernteam draagt het Social Return beleid uit in de organisatie.
2. Zet alle informatie over Social Return bij elkaar op een website en zorg dat deze gemakkelijk vindbaar is.
3. Indien geen gemeente: organiseer een structureel overleg met gemeente/UWV/Onderwijsinstellingen.
4. Richt een loket in waar ondernemers met alle vragen over Social Return terecht kunnen.
5. In het inkoopbeleid worden de volgende aandachtspunten op een transparante manier opgenomen:
 - a. Besteed aandacht aan de mogelijkheden van ondernemers om Social Return in hun bedrijfsvoering te kunnen toepassen.
 - b. Zorg ervoor dat het inkoopbeleid voldoet aan de wet- en regelgeving op het gebied van Social Return.
 - c. Maak met behulp van criteria duidelijk op welke wijze MKB'ers geselecteerd kunnen worden voor onderhandse aanbestedingen, waarbij Social Return een selectie criterium kan zijn.

- d. Bepaal welke aanbestedingen zich lenen voor Social Return en welke doelgroepen geschikt zouden kunnen zijn voor de uitvoering van Social Return.
- e. Creëer de mogelijkheid voor ondernemers om Social Return in te vullen via keten- en branchesamenwerking.
- f. Formuleer de voorwaarden voor Social Return zo ruim mogelijk, leg vooraf geen percentage vast, maar geef MKB'ers de ruimte om al dan niet gezamenlijk met innovatieve voorstellen te komen.
- g. Geef inzicht in de kosten en financiële mogelijkheden voor de uitvoering van Social Return.
- h. Geef het belang aan van een contract conforme invulling van Social Return en de controle daarop. Bepaal tevens de gevolgen van niet-naleving van het contract.

Aanbeveling 3:

Zorg voor een goede uitvoering van het beleid op het gebied van Social Return door een transparant en consequent inkoopproces en doelgroepenbeleid, opdat de MKB'er zijn positie bij aanbestedingen met Social Return kan inschatten.

3.a. Zorg voor een transparante en consequente uitvoering van het inkoopproces.

1. Raadpleeg de markt vóór het uitschrijven van een aanbesteding met Social Return (bijvoorbeeld via marktconsultatie). Gebruik de innovatiekracht van de markt. Beleg voorlichtingsbijeenkomsten om in gesprek te gaan met ondernemers over de manier waarop zij Social Return in hun bedrijfsvoering kunnen opnemen en laat een 'good practice' daar een presentatie houden.
2. Wees zo creatief mogelijk bij de invulling van Social Return. Maar let op: de Aanbestedingswet schrijft voor dat de invulling van Social Return een redelijk verband moet hebben met het voorwerp van de opdracht. De rechter heeft zich nog niet uitgesproken over wat redelijk is, dus dit beperkt de mogelijkheden. Bij enkelvoudig onderhandse aanbestedingen is de ruimte om Social Return 'creatief' in te vullen er wel.
3. Gebruik de criteria voor de selectie van ondernemers bij onderhandse aanbestedingen.
4. Publiceer alle aanbestedingen, ongeacht de waarde.
5. Controleer of de afspraken over Social Return zijn nagekomen. Informeer bij de organisatie die doelgroepen levert of de afspraken zijn nagekomen. Pas sancties toe als blijkt dat de afspraken niet zijn nagekomen.

3.b. Gemeente/UWV: Zorg voor een transparante en consequente inzet van doelgroepen waarbij het ontzorgen van ondernemers centraal staat.

1. Doelgroepen kunnen zijn: bijstandsgerechtigden, WW'ers, arbeidsongeschikten, Wsw'ers, Wajongers, stagiair(e)s en leerlingen. Vat het begrip Social Return ruim op (ook scholing, stage, leerwerkplekken etc. meenemen).
2. Houd ten behoeve van de planning van de inzet van doelgroepen alle aanbestedingskalenders bij; weet welke aanbestedingen (werken/diensten) in de regio eraan komen.
3. Overleg voorafgaand aan aanbestedingen met MKB'ers over welk werk passend zou kunnen zijn voor welke doelgroep. Breng met hen in kaart welke taken in hun organisatie verricht zouden kunnen worden door doelgroepen (job carving). Maak afspraken met de MKB'er over wie welke begeleiding biedt.
4. Bespreek voorafgaand aan aanbestedingen de financiering rondom de begeleiding van doelgroepen met MKB'ers. Informeer MKB'ers over de subsidieregelingen. Geef de afspraken die zijn gemaakt door aan Inkoop.
5. Richt voorschakeltrajecten (leer-werkprojecten) in waarin doelgroepen worden getraind voordat ze bij ondernemers worden ingezet en laat ze de volgende fasen doorlopen: Fase 1. Werkcritme opdoen, Fase 2. Vaardigheden opdoen, Fase 3. Stage lopen bij ondernemers.
Betrek MKB'ers bij de voorschakeltrajecten: bespreek welke rol zij daarin kunnen hebben en leg de afspraken vast.
6. Gebruik proefplaatsingen en stages om ondernemers en doelgroepen aan elkaar te laten wennen.

7. Zoek ondernemers die bereid zijn om via detacheringen doelgroepen in hun organisatie op te nemen.
8. Breng ondernemers samen die bereid zijn om gezamenlijk invulling te geven aan Social Return via een arbeidspool.
9. Monitoring: houd bij welke doelgroep waar is ingezet. Informeer Inkoop of de Social Return voorwaarde in de aanbesteding is nagekomen.

Best practices Social Return

Social Return als onderdeel van het strategisch beleid en de vertaling naar het inkoopbeleid

- Een kennisinstelling heeft een **paragraaf over Social Return** geschreven in het strategisch beleid van de organisatie. Dit biedt de organisatie een handvat voor het creëren van draagvlak en het uitdragen van Social Return.
- In het strategisch beleid is ook aandacht voor de **positie van MKB'ers**.
- Het strategisch beleid vindt een vertaling in het inkoopbeleid. Daarin worden **voorbeelden** genoemd om MKB'ers meer kansen te geven, zoals de mogelijkheid om een aanbesteding **op te knippen in percelen** waarbij een perceel wordt gegund aan een MKB'er die samen met een sociale werkvoorziening diensten levert.

Projectteam

- Binnen een gemeente hebben het Werkplein en de afdeling Inkoop een **gezamenlijke projectgroep** ingesteld. Dit betekent dat bij iedere aanbesteding met voorwaarden voor Social Return het Werkplein direct betrokken is. Hierdoor ontstaat automatisch een samenwerking tussen de organisatie die de doelgroepen levert en de inkoper. Dit zorgt voor korte lijnen, maatwerk en denken in mogelijkheden om van Social Return een succes te maken.

- Opdrachtgevers binnen de regio maken gebruik van de **expertise van dit projectteam** en kunnen de **matching** tussen de doelgroep en de beschikbare werk/leer-plaatsen overlaten aan deze projectgroep.
- Door **structureel overleg** tussen opdrachtgevers en de projectgroep is een **goede planning** van de inzet van doelgroepen mogelijk.

1 loket om de MKB'ér te ontzorgen bij de inzet van doelgroepen

- Een gemeente heeft **1 loket** waar MKB'ers met al hun vragen over Social Return terecht kunnen, zowel vragen die te maken hebben met inkoop als met de inzet van doelgroepen.
- De gemeente heeft vanuit het loket overleg met de ondernemer over de inzet van doelgroepen, de subsidiemogelijkheden en maakt afspraken over de begeleiding en de verrekening van de kosten. Samen wordt gezocht naar de **juiste match** tussen de behoeften van de ondernemer, de uit te voeren werkzaamheden en de doelgroep. Dit zorgt ervoor dat de juiste persoon tijdig beschikbaar is voor de werkzaamheden.
- De gemeente heeft alle informatie over Social Return op een **zichtbare plek op de website** die MKB'ers gemakkelijk kunnen vinden.

Meet en greet

- Steeds meer gemeenten organiseren **voorlichtingsbijeenkomsten voorafgaand aan aanbestedingen**. De insteek is informeren over de mogelijkheden van Social Return en daarmee de mogelijkheden voor het inzetten van doelgroepen. Belangrijk is hierbij dat ondernemers hun successen met elkaar en de gemeente delen, wat tot een **innovatieve en effectieve aanpak van Social Return** leidt.
- Een gemeente nodigt voordat de aanbesteding wordt geformuleerd meerdere MKB'ers uit zodat input kan worden verkregen voor een **realistische opdrachtformulering**.

Financiële mogelijkheden inzet mensen met afstand tot arbeidsmarkt

De mogelijkheden kunnen wijzigen als gevolg van nieuwe wetgeving!!

Dit is een globaal overzicht. Na de beoogde inwerkingtreding van de Participatiewet kunnen regels wijzigen!!!

Voor nadere uitwerking/voorwaarden informeer bij: Werkplein en Belastingdienst.

Wet werk en bijstand (WWB)

Bijstandsgerechtigde voor een maximale periode van 2 jaar (eventueel uitloop tot 4 jaar) onbeloonde werkzaamheden, die niet tot reguliere werkzaamheden behoren, laten doen.

Voorbeelden van re-integratievoorzieningen gemeenten zijn:

- ***Work First***
Intensieve begeleiding van een vaste klantmanager en als er niet gewerkt wordt krijgt de werkzoekende geen uitkering.
- ***opleiding/scholing met behoud van uitkering***
Beroepsgerichte opleiding met een duur van minder dan twee jaar.
- ***gesubsidieerd werk / werkstage***
Detachering bij een werkgever vanuit gemeente naar werk dat geen vervanging is voor een betaalde arbeidskracht. Doel is: werkervaring opdoen.
- ***participatieplaatsen***
Met behoud van uitkering 2 jaar (eventueel uitloop tot 4 jaar) werkzaamheden verricht bij een werkgever in een niet reguliere baan.
- ***inkomensvrijlating en premie***
In sommige gevallen mag de uitkeringsgerechtigde gedeelte van inkomsten uit werk behouden.

Wet Werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Wet WIA) (Arbeitsplaats)voorzieningen (zie ook werkgeverssubsidie)

De verzekerde heeft recht op aanpassingen, hulpmiddelen of ondersteuning op de werkplek door het UWV. Voorbeelden: vervoer naar de werkplek of onderwijslocatie en visuele, auditieve en/of motorische aanpassingen van de werkplek.

Werkgeverssubsidie werkgever

Subsidie voor duur van 6 maanden bij minimale aanstelling van 6 maanden.

Proefplaatsing

2 maanden onbeloonde werkzaamheden met behoud van uitkering. Verlenging is mogelijk, maar dan wel met toestemming van het UWV. Een proeftijd is hierna niet meer mogelijk.

Mobiliteitsbonus (per 1-1-13)

Werknemer van 50 jaar en ouder met een uitkering of een arbeidsongeschikte. De bonus (of premiekorting) is voor maximaal 3 jaar.

Additionele werkzaamheden

Werkervaring opdoen en sociale vaardigheden leren door onbeloonde werkzaamheden te doen.

No risk polis

De werkgever krijgt de loonkosten voor de werknemer terug van het UWV wanneer deze ziek wordt. De werknemer moet hiervoor al wel twee jaar ingeschreven staan als werkzoekende bij het UWV en moet een structurele functiebeperking hebben.

Wet Wajong

Loondispensatie

Regeling voor de werkgever om minder loon te hoeven betalen als werknemers met een handicap minder presteren.

Zie verder onder WIA behalve Mobiliteitsbonus.

Werkloosheid (WW)

De werkloze heeft recht op ondersteuning bij arbeidsinschakeling door het UWV.

Proefplaatsing

2 maanden onbeloonde werkzaamheden met behoud van uitkering. Verlenging is mogelijk, maar dan wel met toestemming van het UWV. Een proeftijd is hierna niet meer mogelijk.

Additionele werkzaamheden

Maximale periode van 2 jaar onbeloonde werkzaamheden die niet tot de reguliere arbeid van de onderneming horen laten doen.

Oudere werknemers

- Eventueel de ouderenkorting (premie) voor werkgevers die werknemers in dienst nemen van boven de 50 jaar die tot dat moment een uitkering hadden.
- Compensatieregeling bij ziekte

Let op: in 2014 zal de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW) zal naar alle waarschijnlijk vervallen en zullen er strengere voorwaarden gelden.

Loonbelasting

Tot 2014 kon, als er door het inzetten van werklozen/arbeidsgehandicapten voor deze werknemers een vorm van leren in de praktijk ontstond, de werkgever onder voorwaarden een subsidie ontvangen in de vorm van minder afdracht loonbelasting.

Er waren 8 categorieën waarvoor deze afdrachtvermindering kon worden toegepast. Naar onze mening waren er een viertal categorieën die in dat geval mogelijk van toepassing konden zijn. Dit betrof de volgende:

Beroepsbegeleidende leerweg	max. vermindering €2.700;
Scholing tot startkwalificatie (ex-werklozen)	max. vermindering € 3.274;
Procedure Erkenning Verworven Competenties(EVC)	max. vermindering € 327;
Leer-werk-traject vmbo	max. vermindering € 2.728.

Categorie 1 en 2 konden zich ook tegelijkertijd voordoen. Voor deze werknemer golden dan beide bedragen.

Bij categorie 3 kon uw werknemer laten vaststellen welke competenties hij door werkervaring al had en welke aanvullende opleiding hij nog nodig had.

Per 2014 is de voornoemde regeling voor de loonbelasting vervallen. De regeling is vervangen door de Subsidieregeling praktijkleren. De Rijksdienst voor Ondernemend Nederland voert de regeling uit. Een subsidieaanvraag kan digitaal worden ingediend. De maximale subsidie per gerealiseerde praktijk- of werkpleerplaats bedraagt volgens de nieuwe regeling maximaal €2.700. Aangezien de nieuwe regeling gedurende het schooljaar is ingevoerd is er ook een **overgangsregeling** afgekondigd.

Let op! De Belastingdienst controleert nog steeds of de afdrachtvermindering onderwijs vanaf 2008 juist is toegepast. Naast een naheffing kan dit leiden tot boetes. Dit kan worden voorkomen door uw aangiften te controleren en eventueel te corrigeren. Bij twijfel kunt u een vooroverleg met de fiscus aanvragen.

De mogelijkheden kunnen wijzigen als gevolg van nieuwe wetgeving!!

Dit is een globaal overzicht. Voor nadere uitwerking/voorwaarden informeer bij: Werkplein en Belastingdienst.

Social Return, MKB en het proportionaliteitsbeginsel: een goede verhouding?

1. Social Return

Social Return is het opnemen van een voorwaarde in een aanbesteding om te stimuleren dat bedrijven extra banen, leerwerkplekken en stageplekken creëren voor mensen met een grote(re) afstand tot de arbeidsmarkt. Denk aan mensen met een WW-, Wajong- of WWB-uitkering, mensen die gedeeltelijk arbeidsgeschikt zijn of jongeren op zoek naar een stage of leerwerkplek.

2. Onderzoek ‘Sociaal in het bestek’ en Social Return

De eis in aanbestedingen om Social Return in te vullen blijkt in de praktijk belemmerend te werken. Dit was de reden voor MKB Noord-Nederland om de Hanzehogeschool Groningen te vragen het MKB te ondersteunen bij het voldoen aan Social Return voorwaarden in aanbestedingen.

Het onderzoek strekt zich uit over een periode van twee jaren (1 maart 2012–1 maart 2014) en bestaat uit een vijftal deelprojecten. In het eerste deelproject is met behulp van studenten onderzoek gedaan bij een aantal gemeenten. In dit deelproject is onderzocht welke ervaringen deze gemeenten hebben met Social Return. Ook is onderzocht of MKB-ers in die gemeenten uit de voeten kunnen met de Social Return verplichting en welke best practices er zijn op dit gebied. Een van de uitkomsten van het onderzoek in het eerste deelproject is, kort gezegd, dat Social Return goed werkt, indien de aanbestedende dienst ruimte laat voor een creatieve invulling van Social Return door het MKB. Van een creatieve invulling van Social Return is sprake op het moment dat een aanbestedende dienst het overlaat aan de inschrijver om de Social Return-verplichting in te vullen. Bijvoorbeeld in de vorm van compensatieorders(bijvoorbeeld sponsoring van sociale projecten) of het aanbieden van cursussen door gekwalificeerd personeel van de winnende inschrijver aan de Social Return-doelgroep.

Social Return wordt als geschiktheidseis, (sub)gunningcriterium of als bijzondere uitvoeringsvoorwaarde van de overeenkomst opgenomen in aanbestedingen. Voor interessante voorbeelden van een creatieve invulling verwijzen wij u naar de websites van onder meer de gemeenten Rotterdam, Maastricht en Amsterdam.

De Aanbestedingswet 2012 geeft de spelregels voor de toepassing van Social Return in aanbestedingen, waarbij het proportionaliteitsbeginsel een grote rol heeft.

3. Het proportionaliteitsbeginsel en de verhouding met Social Return

Het proportionaliteitsbeginsel houdt in dat een aanbestedende dienst bij de voorbereiding van een opdracht uitsluitend eisen, voorwaarden en criteria aan de inschrijver en inschrijving kan stellen die in een *redelijke verhouding* staan tot het voorwerp van de opdracht. Voor creatieve invulling van de Social Return verplichting is ruimte, maar die ruimte kent haar grenzen in het proportionaliteitsbeginsel, daar de creatieve invulling in redelijke verhouding dient te staan tot het voorwerp van de betreffende opdracht.

Bij Europese en nationale aanbestedingen zien wij vanwege het proportionaliteitsbeginsel vrijwel geen mogelijkheden om Social Return creatief in te vullen. Bij een meervoudig onderhandse aanbestedingsprocedure is het de vraag hoe groot de ruimte is.

4. Wat zijn de mogelijkheden voor het MKB?

De beste mogelijkheden voor het MKB lijken te liggen bij opdrachten die in aanmerking komen voor een enkelvoudig onderhandse procedure, zonder grensoverschrijdend belang. Daar lijkt Social Return creatief ingevuld te kunnen worden zonder al te zeer begrensd te worden door het proportionaliteitsbeginsel.

Bij een enkelvoudig onderhandse procedure zal de MKB-er gezien de omvang van de opdracht voor een goede invulling van Social Return de mogelijkheid tot samenwerken in de branche of in de keten moeten (onder)zoeken.

Een noodzakelijke voorwaarde om een enkelvoudig onderhandse aanbesteding te winnen, is dat de MKB-er in beeld is bij de aanbestedende dienst. De aanbestedende diensten kunnen bij enkelvoudig onderhandse aanbestedingen een of meerdere ondernemingen naar keuze selecteren en vragen om een offerte te maken. Dit vergt van een aanbestedende dienst objectieve en kenbare criteria, zodat een MKB-er hierop kan inspelen en in aanmerking kan komen voor gunning. Indien Social Return een van deze objectieve, kenbare criteria is, dan kan een pro-actieve houding van een MKB-er op het gebied van Social Return naar onze mening bijdragen aan de kansen om voor gunning in aanmerking te komen.

Dit artikel is een samenvatting van het artikel dat door auteurs gepubliceerd is in het Tijdschrift voor Aanbestedingsrecht, nummer 4 – augustus 2013.

Project Social Return:

Mw. dr.mr. P.A.T. Oden, lector Juridische Aspecten van de Arbeidsmarkt, Kenniscentrum Arbeid

Dhr. dr. L. Polstra, lector Arbeidsparticipatie, Kenniscentrum Arbeid

Dhr. G.H. Walhof MBA, lector Inkoopmanagement, Kenniscentrum Ondernemerschap

Mw. mr. A.D. Hornstra, docent-onderzoeker, projectleider Aanbevelingen en Eindrapportage

Mw. mr. G.R. Werkman-Bouwkamp, docent-onderzoeker, projectleider Groepsbijeenkomsten en Roadshows

Mw. drs. M.T.G. Beukeveld, docent-onderzoeker, projectleider Implementatie en Evaluatie

Dhr. drs. M. van der Woude, docent-onderzoeker inkoopmanagement, Kenniscentrum Ondernemerschap, expertise inkoop.

Mw. mr. I. van Boetzelaer-Gulyas, docent-onderzoeker sociale zekerheidsrecht.

Mw. L. Moerer, managementassistent/projectmedewerker, Kenniscentrum Arbeid

Voor meer informatie zie: <http://www.hanze.nl/socialreturn>



@o5osocialreturn

